DIVERSIDADE

MATERIAL DE APOIO

Aula 2

Diversidade e inclusão na prática

Professora: Vitor Martins

Nesta aula você aprendeu

Há forte tendência na promoção da diversidade e inclusão, mas há gaps também. É necessário ter consciência de que as tendências são fortemente observadas, e a procura é cada vez maior de empresas que entendem os benefícios e avanços nas mais variadas áreas quando aplicadas práticas de D&I (diversidade e inclusão).

Algumas vezes, o gap decorre das ações vinculadas às tendências na adoção de práticas de D&I. Essa afirmação leva em consideração pequenos desalinhos entre a intenção da empresa e sua efetiva preparação para pôr em prática a D&I. Exemplo disso é a empresa que não é transparente, e ainda assim atua como empresa inclusiva, mas só é atenta às pautas de diversidade em datas comemorativas produzindo campanhas sazonais, algumas até divulgam sua suposta prática em diversidade e inclusão (D&I) em redes sociais com criação de hashtags. E, como último exemplo, podemos observar as empresas que não permitem ou adotam as práticas de diversidade e inclusão (D&I) em todos os níveis de gestão da organização.

Os planos de ações e políticas de diversidade e inclusão devem refletir movimentações e condutas que, na prática, indiquem que a organização adota a D&I como um pilar e não apenas como um apêndice ou simplesmente como um grupo de trabalho ou uma equipe.

Além disso, todo o processo deve partir da área de gestão de pessoas já que seu propósito deve ser com foco nas pessoas, o que remete à diversidade e inclusão.

Quando se fala em planos de ações afirmativas e acessibilidade, a organização precisa ter a D&I como estratégia da empresa, fazer diagnóstico interno, ou seja, olhar para suas equipes em busca de diversidade, fazer uma avaliação constante para detectar se o ambiente é inclusivo. Entre outras ações, a empresa deve revisar e/ou

estabelecer código de cultura, conduta e políticas a partir da perspectiva da diversidade e inclusão.

Como iniciar a implementação da cultura de diversidade e inclusão na organização?

Primeiro é preciso entender que muitas ações não dependem exclusivamente de verba ou resultam em custos. Os manuais ou códigos de condutas, por exemplo, podem ser confeccionados por pessoal capacitado sem onerar a companhia.

O programa de diversidade e inclusão precisa ter alinhamento com a estratégia modelada pela empresa, ou seja, não é frutífero criar estratégias com foco, por exemplo, na agenda racial e realizar ações voltadas para questões LGBTQIAP+ .

É importante pensar que ação afirmativa tem correlação com diversidade e inclusão. Elas devem ser ações de políticas públicas e / ou privadas com o intuito de corrigir desigualdades sociais com a oferta de equidade e igualdade.

Como aplicar na prática o que aprendeu

Cuidar para que as contratações de pessoal observem o que se busca com as políticas de diversidade e inclusão, e ainda, implementar ações afirmativas para o fortalecimento das políticas de D&I na organização.

Dica quente para você não esquecer

Diversidade não é pauta, é prática!

Referência Bibliográfica

10 apostas para a diversidade e inclusão em 2021, 2020**.** Disponível em <https://vocesa.abril.com.br/coluna/ricardo-sales/10-apostas-para-diversidade-e-inclusao-em-2021/>. Acesso em: 01/03/2022

Exercícios

1 - Sobre as tendências na promoção da diversidade e inclusão, é possível concluir que:

a) Em nenhuma hipótese, causam resultados negativos, já que a própria ideia de diversidade afasta qualquer possibilidade de gap.
b) Se não for estruturado de forma cuidadosa e respeitando a D&I desde sua aspiração, podem ocorrer gaps ou "falhas" entre a intenção da empresa e os resultados de suas práticas.
c) A promoção da diversidade e inclusão pode ser prejudicada caso haja o envolvimento de pessoas de grupos e vivências distintas, causando conflitos irreparáveis.
d) A melhor maneira de promover a D&I ocorre nas empresas que mantêm suas políticas e práticas em sigilo, dessa forma, não há interferência externa e, a organização não sofre eventuais críticas contrárias às suas boas práticas.
e) A diversidade e inclusão não são praticadas nas empresas por não existir quaisquer comprovação de avanços ou inovações nas empresas que adotaram práticas de diversidade e inclusão.

2 - Ainda há muito o que avançar sobre a pauta de Diversidade e Inclusão no Brasil. Nesse sentido, é imperioso compreender que as ações afirmativas são:

a) de responsabilidade privada
b) de responsabilidade pública
c) de responsabilidade pública e privada
d) de responsabilidade dos trabalhadores
e) de responsabilidade exclusiva das pessoas com deficiência e dos LGBTQIA+

3) Escolha a opção que melhor complete a lacuna existente na afirmação a seguir: Para as ações afirmativas e acessibilidade, a organização __________ a D&I como estratégia da empresa.

a) tenta ter
b) não precisa ter
c) recusaria
d) deve ter
e) ganha

4) A foto dos integrantes da equipe de diversidade envolvidos em uma campanha da empresa de refrigerantes citada em aula, foi criticada duramente nas redes sociais. Indique a opção que melhor descreve as razões para tais reclamações.

a) A foto é formada por homens aparentemente da mesma raça, gênero e por ter sido dirigido por uma pessoa com deficiência, consegue expor a ideia sobre diversidade e inclusão.
b) O grupo de homens brancos, ainda que autodeclarados LGBTQIA+, não representam os mais variados grupos e agendas abarcados pela diversidade e inclusão
c) O conceito de diversidade e inclusão é abstrato e, por isso, as reclamações e críticas são equivocadas e desprezam o intuito da ação promovida.
d) As críticas são infundadas já que a campanha atingiu seu objetivo e observou as políticas de D&I.
e) Foi descoberto que os homens que apareceram nas fotos não eram LGBTQIA+